



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau bagian dari karya tersebut dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD DI
RUMAH SAKIT ARIFIN ACHMAD**

SKRIPSI



Oleh :

AGUSTINAR
NIM. 11671202495

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2021



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD DI RUMAH SAKIT ARIFIN ACHMAD

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Ujian *Oral Comprehensive* Stara 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh :

AGUSTINAR
NIM. 11671202495

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2021



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AGUSTINAR
 NIM : 11671202495
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD DI RUMAH
 SAKIT ARIFIN ACHMAD
 HARI/ TANGGAL UJIAN : RABU, 13 OKTOBER 2021

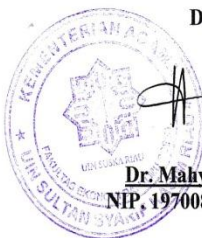
DISETUJUI OLEH :

DOSEN PEMBIMBING

Zulhaida, SE, MM
 NIP. 19741204 201411 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI

Astuti Meilinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AGUSTINAR
NIM : 11671202495
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD DI RUMAH SAKIT
ARIFIN ACHMAD
TANGGAL UJIAN : RABU, 13 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI

PENGUJI I

Alnun Mardiah, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001

PENGUJI II

Muklis, SE, MM
NIP. 19861126 201503 1 004

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Agustinar
NIM : 11671202495
Tempat/ Tgl. Lahir : Airtiris/31-08-1997
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan ilmu sosial
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Arifin Achmad**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 08 November 2021
Yang membuat pernyataan



AGUSTINAR
NIM. 11671202495

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD RUMAH SAKIT ARIFIN ACHMAD

Oleh :

AGUSTINAR
11671202495

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Perawat IGD Rumah Sakit Arifin Achmad.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan kuisioner yang diberikan kepada 37 orang reponden. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 37 orang dengan menggunakan metode *total sampling* dan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Untuk uji secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 98.5%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dan mencantukannya dalam sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF ER NURSES IN ARIFIN ACHMAD HOSPITAL

By :

AGUSTINAR
11671202495

This study aims to determine partially and simultaneously the effect of work discipline and work motivation on the performance of IGD Nurse Arifin Achmad Hospital.

This study uses a quantitative descriptive method with data collection techniques in the form of observations and questionnaires given to 37 respondents. The number of samples taken is 37 people. By using the total sampling method and the analysis used is multiple linear regression analysis.

The results showed that work discipline partially had a significant effect on nurse performance and the work motivation partially had no significant effect on nurse performance. To test simultaneously, the variables of work discipline and work motivation have a significant effect of 98.5%.

Keywords : *Work Discipline, Work Motivation and Nurse Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menyimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Arifin Achmad”**.

Shalawat beriringan salam penulis kirimkan untuk junjungan alam sekaligus suri teladan umat didunia yaitu Baginda kita Nabi Muhammad SAW. Semoga shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada beliau dan semoga kita mendapat syafaat beliau serta tergolong orang-orang ahli surga. Aamiin.

Penelitian skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun demikian, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa mendoakan, memotivasi dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, sekaligus dukungan moril maupun materil serta memberi semangat kepada ananda yakni Ayahanda Abdul Muis dan Ibunda tercinta Ermayanis serta saudara laki laki Nofrizal,



saudari perempuan Nasmarwati dan Rika Aini, serta keponakan Insanul Arif dan Dea Sofiani yang selalu hidup dihati sanubari ini yang telah memberikan semangat luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini.

Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., selaku Wakil Rektor I, Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., selaku Wakil Rektor II, Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D., selaku Wakil Rektor III, beserta semua Staf Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu DR. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Kamarudin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Bapak Dr. Mahmuzar M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Ibu Dr. Hj. Juliana, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Ibu Astuti Melfinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku sekretaris jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terima kasih atas segala bantuan dan bimbingan akademik yang telah diberikan selama ini.

6. Ibu Zulhaida SE,MM, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan nasihat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bapak, Ibu dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis.

Pimpinan dan seluruh Perawat IGD Rumah Sakit Arifin Achmad yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian dan memberikan informasi berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

Kepada teman-teman Angkatan Nahda Rifda, Nadia Indah Putri, Chindi Fransiska, Eyi Brimania, Risma Yunita, Winda Adetya Pratiwi. SE. yang sudah memberikan dukungan do'a, semangat dan motivasi yang berarti sampai akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh teman-teman di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan motivasi selama kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 09 September 2021
 Penulis

AGUSTINAR
NIM. 11671202495

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	8
1.3 Tujuan Penulisan	8
1.4 Mamfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Disiplin Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	17
2.1.3.3 Indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi	19
2.1.3.4 Penilaian Disiplin Kerja	20
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin	21
2.1.4 Motivasi Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.1.4.2 Fungsi Motivasi Kerja	25
2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja	26
2.1.4.4 Metode dan Alat Motivasi Kerja	26
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	27
2.1.5 Kinerja Karyawan	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.1.5.2 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan	30
2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	32
2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	33
2.1.6 Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	36
2.1.6.1 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja	36
2.1.6.2 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja.....	37
2.1.6.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.1.7 Penelitian Terdahulu	39
2.1.8 Kerangka Pemikiran.....	41
2.1.9 Konsep Operasional	43
2.1.10 Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Metode Penelitian	45
3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3.1.2 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.1.3 Populasi dan Sampel	46
3.1.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.1.5 Regresi Linier Berganda	48
3.1.6 Uji Kualitas Data.....	49
3.1.7 Uji Hipotesis	52
3.1.8 Koefisien Determinasi (R^2).....	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	55
4.1 Deskripsi Umum Perusahaan	55
4.1.1 Sejarah Perkembangan RSUD Arifin Achmad.....	55
4.1.2 Struktur Organisasi	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
5.1 Hasil Penelitian	72
5.1.1 Deskriptif Responden.....	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.2 Karakteristik Profil Responden.....	73
5.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel	75
5.2.1 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	75
5.2.2 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	77
5.2.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat...	78
5.3 Teknik Analisa Data.....	80
5.3.1 Uji Validitas	80
5.3.2 Uji Reliabelitas.....	82
5.4 Uji Asumsi Klasik	82
5.4.1 Uji Normalitas Data	82
5.4.2 Uji Autokorelasi.....	85
5.4.3 Uji Multikolinieritas.....	87
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	88
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	89
5.6 Uji Hipotesis	90
5.6.1 Pengujian Variabel Secara Parsial (T-test)	90
5.6.2 Pengujian Variabel Secara Simulta (F-Test).....	92
5.7 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	93
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	94
5.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	94
5.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat	95
5.8.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja.....	96
Terhadap Kinerja Perawat	96
BAB VI PENUTUP	95
6.1 Kesimpulan	95
6.2 Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

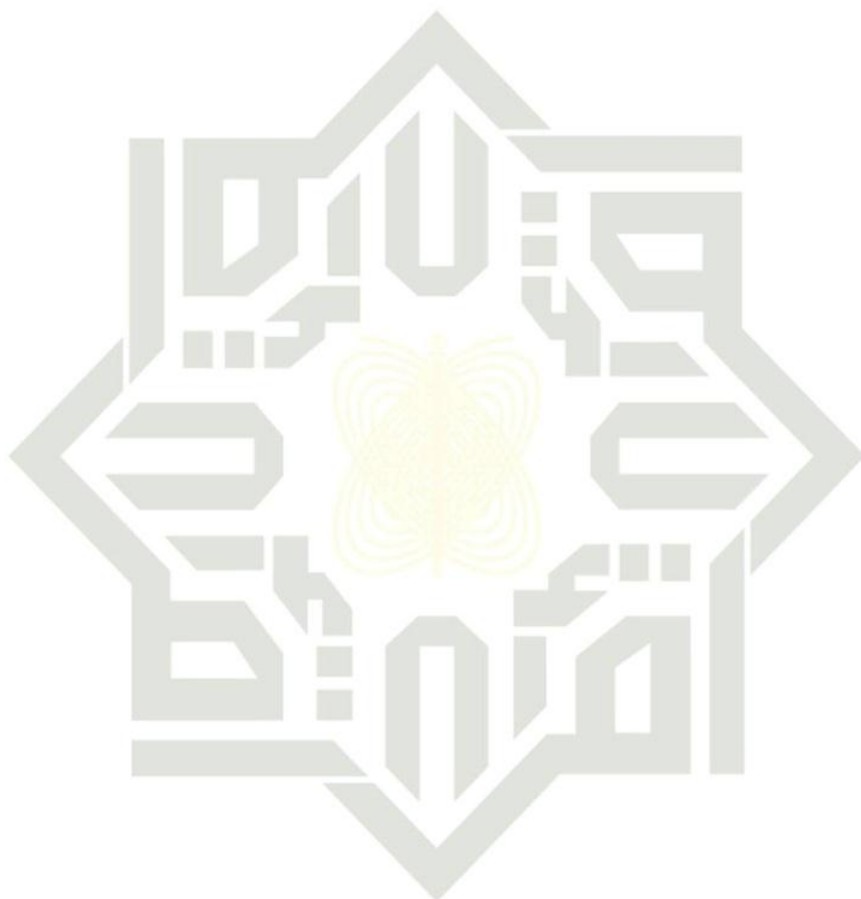
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Perawat dan bidang Pekerjaan di IGD Pada RSUD Arifin Achmad	2
Tabel 1.2	Data Absensi Perawat IGD Rumah Sakit Arifin Achmad Tahun 2015-2019	4
Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 5.1	Sampel dan Tingkat Penyebaran	70
Tabel 5.2	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	71
Tabel 5.3	Identitas Responden Menurut Usia	71
Tabel 5.4	Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir	72
Tabel 5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	74
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	75
Tabel 5.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	76
Tabel 5.8	Rekapitulasi Uji Validitas	78
Tabel 5.9	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabelitas	79
Tabel 5.10	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabelitas	79
Tabel 5.11	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	81
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokorelasi	83
Tabel 5.13	Tabel Durbin Watson	84
Tabel 5.14	Hasil Uji Multikolineritas	84
Tabel 5.15	Hasil Perhitungan Regresi	86
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Parsial	88
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Simultan	89
Tabel 5.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi Test	90

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Karangka Pemikiran	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau .	61
Gambar 5.1	Uji Normalitas	80
Gambar 5.2	Histogram	82
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	85



UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Era globalisasi sudah tidak terbendung lagi dan Indonesia sudah mulai merasakan dampaknya, untuk menyikapi fenomena tersebut diperlukan dukungan kerjasama dari seluruh bagian dalam organisasi, yang salah satunya adalah dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) atau sering disebut juga dengan karyawan. Peran SDM dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena mutu SDM yang tinggi umumnya diikuti dengan kinerja yang tinggi pula. Rumah Sakit sebagai organisasi atau institusi pelayanan kesehatan merupakan organisasi yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi karena sumber daya manusia yang bekerja terdiri dari berbagai jenis keahlian. Rumah sakit adalah salah satu bentuk organisasi yang kegiatannya memberikan pelayanan berupa promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Dimana untuk mencapainya dibutuhkan kinerja pegawai khususnya perawat yang baik yang bersifat subyektif. Tenaga perawat adalah yang paling dominan jumlahnya serta merupakan satu-satunya profesi dalam rumah sakit yang memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam secara terus menerus. Dengan demikian perawat adalah jenis tenaga yang paling sering kontak langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah sakit.

Pelayanan keperawatan menentukan nilai suatu pelayanan kesehatan sehingga perawat adalah salah satu unsur vital dalam rumah sakit. Perawat, dokter



dan pasien merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan.

Kehidupan organisasional adalah sebuah kenyataan bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Stoner (Handoko, 2014) kepemimpinan manajerial merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Robbins dan Judge (2015: 413) juga mengemukakan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang motivasinya tinggi cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai pegawai yang kurang termotivasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pekerjaan atau menunjukkan korelasi yang cukup kuat. Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur motivasi kerja, tetapi penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya prestasi kerja. Berikut ini merupakan data jumlah perawat:

Tabel 11 Data Jumlah Perawat dan bidang Pekerjaan di IGD Pada RSUD Arifin Achmad

Tahun	Bagian Pekerjaan						Total
	Trauma (Orang)	Resusitasi (Orang)	Non Trauma (Orang)	Kebidanan (Orang)	Perkarya (Orang)	Adm (Orang)	
2015	5	4	3	4	8	4	28
2016	5	4	4	5	9	3	30
2017	5	5	4	5	9	4	32
2018	6	6	5	6	10	4	37
2019	6	6	5	6	10	4	37

Sumber: RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, 2021



Halaman 10

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan data jumlah perawat Rumah Sakit Arifin Achmad dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di RSUD Arifin Achmad bagian IGD tahun 2015 berjumlah 28 orang, tahun 2016 berjumlah 30 orang, tahun 2017 berjumlah 32 orang, tahun 2018 berjumlah 37 orang, tahun 2019 berjumlah 37 orang.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Arifin Achmad yang merupakan Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau. Dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan di rumah sakit, terdapat proses operan petugas perawat, yaitu terjadwal dalam 3 shift, yaitu dinas pagi jam 07.30-14.30, dinas siang 14.30-20.30; dan dinas malam jam 20.30-07.30. pada setiap pergantian jadwal dinas selalu diadakan operan jaga dengan perawat berikutnya dalam pelaksanaannya, sejauh ini proses pergantian atau operan petugas terkadang tidak diikuti oleh semua perawat namun hanya dilakukan oleh perawat yang telah datang lebih awal, sistem penugasan di ruang rawat yang menggunakan sistem fungsional dengan mengarahkan pada metode tim, nampaknya masih belum terfokus, sehingga masih mungkin menimbulkan kecemburuan beban kerja perawat.

Banyak perawat yang masih kurang memuaskan dalam prestasi kerjanya, terutama apabila dilihat dari pencapaian dalam menjalankan tugasnya baik di ruang inap maupun di bagian pelayanan medis lainnya. Masih kurang tertibnya kegiatan pelayanan dalam pendaftaran dan pencatatan medis, perawat sering tidak ada ditempat, cukup tinggi tingkat absensi perawat, meninggalkan tugas tanpa keterangan, semuanya menunjukkan kurangnya komitmen perawat dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas dengan baik.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini disebabkan karena perawat adalah elemen yang paling banyak melakukan kontak atau berhubungan secara langsung dengan pasien di Rumah Sakit. Oleh karena itu, kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sangat tergantung dengan kinerja perawat. Berikut ini merupakan data absensi perawat khusus IGD dari tahun 2015-2019:

Tabel 1.2 Data Absensi Perawat IGD Rumah Sakit Arifin Achmad Tahun 2015-2019

NO	Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja efektif/tahun	Absensi			Presentasi %
				S	I	T	
1	2015	28	255	2	5	1	3.13%
2	2016	30	255	2	8	2	4.70%
3	2017	32	255	3	4	1	3.13%
4	2018	37	255	4	6	3	5.09%
5	2019	37	255	2	3	2	2.74%
Jumlah				48			

Sumber data : RSUD Arifin Achmad Tahun 2015-2019

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat ketidakhadiran atau absensi yang sangat berfluktuasi terhitung pada tahun 2015 jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 8 orang atau 3.13%, kemudian tahun 2016 jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 12 orang atau 4.70%, kemudian pada tahun 2017 jumlah



ketidakhadiran karyawan sebanyak 8 orang atau 3.13%, kemudian pada tahun 2018-2019 masing-masing jumlah ketidakhadiran yaitu 13 orang dan 7 orang dengan masing-masing presentasi 5.09% dan 2.74%. Terlihat dari absensi tersebut masih banyak perawat yang terlambat sehingga dinilai kinerjanya masih kurang, disiplin kerja serta motivasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja semua perawat tersebut.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry dalam Sutrisno (2014:87) mengatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik serta taat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Luthans (2015:270) mengemukakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Hasibuan (2016:126) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja diperlukan mengingat pada dasarnya kinerja yang dimiliki seorang pegawai adalah merupakan potensi, dimana pegawai tersebut belum tentu telah mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut sebagai motivasi.

Dari berbagai pengertian diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang membuat seseorang bertindak dan berperilaku tertentu dan merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapat suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2016: 260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2016: 7) prestasi kerja/kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu hasil yang dicapai dari pekerjaan. Kinerja adalah



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal Cipta melindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Prinsip-prinsip penilaian kinerja perawat menurut Djoko Wijono (2015: 45) ialah satunya adalah penilaian kinerja didasarkan pada standar pelaksanaan kerja. Standar praktik keperawatan di rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya perawatan dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik.

Standar dapat diukur dengan menggunakan suatu indikator, yaitu suatu ukuran terhadap standar yang telah ditetapkan. Indikator ini merupakan alat ukur minimal yang seharusnya dapat dilaksanakan pada sebagian besar rumah sakit tanpa mempertimbangkan jenisnya (Depkes, 2014: 25).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standar asuhan keperawatan adalah suatu rangkaian kegiatan pelaksanaan proses keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas terhadap pasien guna mengenal masalah mencari alternatif pemecahan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar manusia.

Tujuan dilakukan penelitian di RSUD Arifin Achmad karena sesuai dengan maksud perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang unggul. Pemimpin mengharapkan keberadaan karyawan dimana kondisi karyawan dapat bekerja secara aktif, karena pemimpin dari RSUD Arifin Achmad. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan, peran pemimpin disini sangat dibutuhkan karena harus memperhatikan kebutuhan serta masukan-masukan dari karyawannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk penelitian dengan **judul : “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat IGD Di Rumah Sakit Arifin Achmad”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulisan merupakan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD Arifin Achmad?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD Arifin Achmad?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD Arifin Achmad?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD Arifin Achmad.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arifin Achmad.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arifin Achmad.



1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan pada RSUD Arifin Achmad dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Isla
tan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi RSUD Arifin Achmad.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari Penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.

UIN SUSKA RIAU

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, methode, machines, materials, dan market*. Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sangat dibutuhkan manajemen. Sumber daya manusia merupakan kekayaan (aset) organisasi yang harus didayagunakan secara optimal sehingga diperlukannya suatu manajemen untuk mengatur sumber daya manusia dengan demikian rupa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Menurut Griffin dalam Murtie (2012, p.2), manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai jadwal.

Menurut R. Terry dalam Murtie (2012, p.2), manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

1.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.



Haslinda, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Alfabeta.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. **Khotimah (2018)** menyatakan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Haslindah (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam suatu perusahaan, komponen yang sangat penting untuk mendorong produksi dan tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam menyelesaikan permasalahan pada ruang lingkup tenaga kerja untuk keperluan operasional instansi agar tercapainya tujuan setiap instansi.

Fungsi manajemen SDM hampir sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pengarahan (*directing*)

d. Pengendalian (*controlling*)

f. Fungsi operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)

b. Pengembangan

c. Kompensasi

d. Pengintegrasian

e. Pemeliharaan

f. Pemutusan hubungan kerja

1.3 Disiplin kerja

1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Saripuddin Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Erma, 2013).



Hal Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.129) mengatakan “disiplin kerja dilakukan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.

Hasibuan (2011, hal.193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut singodimedjo dalam **Sutrisno (2013)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosotkan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut **Rivai (2011)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Siagian 2013: 106**, Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya **Menurut Sutrisno (2011 : 85)**, Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (**Ghalih, 2013:38**).

Disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap peraturan

Disiplin dikatakan juga sebagai sasaran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Tindakan disiplin merupakan



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

interaksi antara manusia, prosesnya kadang kala bias dan emosional dan oleh karena itu tindakan-tindakan seperti itu tidak selalu dibenarkan. Tindakan-tindakan yang tidak dapat dibenarkan adalah tidak adil bagi karyawan yang membuat *counterproductive* dan telah menyebabkan kehilangan status bebas serikat pekerja pada beberapa perusahaan. Hal ini juga memicu pemogokan liar (*wild strike*), *walk out* dan perlambatan pekerja pada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Bahkan meskipun karyawan tidak bereaksi secara terang-terangan terhadap tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan, moral kerja karyawan kemungkinan merosot yang dapat secara negatif mempengaruhi perusahaan.

1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan suatu organisasi, diantaranya (**Hasibuan, 2011:194**):

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Setiap tindakan memiliki tujuan-tujuan yang berguna bagi organisasi maupun bagi karyawan, tujuan tersebut meliputi. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan peraturan perusahaan.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahannya. Disiplin diberlakukan secara tidak tepat akan menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan yang buruk diantara penyelia dan bawahnya.

Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya.

Adapun yang menjadi indikator disiplin kerja karyawan adalah (Soejono dalam Jumjuma, 2011:11) :

- Ketepatan waktu, para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.
- Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.
- Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.



2.1.3.3 Penilaian Disiplin Kerja

Faktor dalam penilaian kedisiplinan kerja terhadap pemberian layanan

kepada masyarakat ada lima, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Rivai, 2011:86).

1. Disiplin retribusi (*retibitive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.



2.1.3.4 Pendisiplinan Karyawan

Menurut Rivai (2011:76) menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin, yaitu:

Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner
Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

Pendisiplinan para pegawai dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

Tindakan yang bersifat negatif, meliputi:

- a. Pemberian surat peringatan.
- b. Dirumahkan sementara.
- c. Dikenakan sanksi administratif, misalnya:
- d. Penurunan jabatan.
- e. Penurunan jabatan pada umumnya yang diikuti oleh pemutasian ke bagian atau unit yang kurang mempunyai peranan penting.
- f. Pemecatan

Tindakan yang bersifat positif, misalnya:

- a. Hendaknya pendisiplinan diri dilakukan secara pribadi.
- b. Hendaknya bersifat membangun.
- c. Hendaknya dilakukan segera.
- d. Setelah melakukan hukuman sikap pimpinan tetap wajar.
- e. Selanjutnya disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila setiap karyawan menyadari akan setiap kewajiban, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Kewajiban melakukan semua tugas pekerjaan termasuk dalam lingkungan jabatan dengan rajin serta menaati segala perintah jabatan dari atasannya tanpa memikirkan keuntungan diri sendiri
- b) Kewajiban bertingkah laku sebagaimana yang sepatutnya diharapkan dari seorang karyawan dan kewajiban ini berlaku baik didalam maupun diluar jam kerja.

3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Erdiansyah (2016) menyatakan bahwa ada tujuh indikator disiplin kerja yaitu:

Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

Waskat

Ketegasan

Hubungan Kemanusiaan

Singodimejo dan Edy Sutrisno (2016: 94) disiplin kerja dibagi dalam dimensi diantaranya:

Taat terhadap aturan waktu

Diilhat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau
 Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. bawahannya.

Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.



e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan.

Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

1.4 Motivasi Kerja

1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja bawahan yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas individu dan tentunya akan meningkatkan pula produktivitas organisasi. Manusia mempunyai sifat yang khas, beragam kemauan dan kemampuan yang berbeda satu dengan yang lainnya, memiliki hasrat, martabat, dan harga diri, dimana manusia bukan saja menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan untuk melakukan sesuatu, tetapi juga keinginan untuk

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



melakukan sesuatu tersebut. Berikut adalah beberapa pengertian-pengertian

motivasi menurut para ahli:

1. Menurut Siagian (2014:138), menyatakan :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

2. Menurut Stephen P. Robbins (2015:127) bahwa:

“Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.”

3. Harold Koontz, dalam Malayu S.P Hasibuan (2016:219), mengemukakan bahwa:

“Mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.”

Definisi definisi di atas menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan

bagi seseorang pegawai agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan-tujuan tertentu mulai tujuan pribadi pegawai tersebut sampai akhirnya pencapaian tujuan perusahaan.

1.4.2 Fungsi Motivasi kerja

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 145) adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.



3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja

Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Malayu S.P Hasibuan (2016:146):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.4.4 Metode dan Alat Motivasi Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian tersebut, baik secara tertulis atau lisan dari buku atau karya ilmiah lain, atau dari media massa, atau elektronik, atau digital, atau lainnya;
2. Dilarang mengumpukan dan mem-

Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Riau.
h karya tulis ini dalam bentuk apapun
diantumkan dan menyalin sumber
tulisan karya ilmiah, penyusunan lapa
Riau.

David Mc.Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:97) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
 - c. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi.
2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*) diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kebutuhan untuk diterima.

b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.

c. Kebutuhan untuk ikut serta dalam bekerja sama.

3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan.

b. Kebutuhan untuk menduduki posisi tertentu.

c. Kebutuhan untuk berpartisipasi menentukan tujuan.

Indikator Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut George dan Jones (dalam Sunyoto, 2013: 44) meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya.

2) Tingkat Usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3) Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan.



Hal Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Sedamaryanti (2014:174) menyatakan bahwa memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Malayu S.P. Hasibuan (2016:35) menyatakan bahwa suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dan keterampilan dari individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik tujuan evaluasi kerja sebagaimana dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2013:10), yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas

1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2013:13), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap motivasi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan di atas, dapat diperjelas mengenai faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja:



a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mohamad Mahsun (2014:71) adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Indikator-indikatornya antara lain:

1. Masukan (*input*)

Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumberdaya manusia, peralatan, material dan lain-lain yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.



2. Proses (*process*)

Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan. Yang paling dominan adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah input. Sedangkan ekonomis adalah suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya atau waktu yang telah ditentukan.

3. Keluaran (*output*)

Keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.

4. Hasil (*outcomes*)

Indikator hasil lebih utama dari sekedar keluaran. Hasil menggambarkan tingkat pencapaian yang mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator hasil, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk keluaran memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak yang memanfaatkannya.

Menurut Hasibuan (dalam Yuhista, 2017) indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab



2. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi dalam peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4. Kreatifitas

Kemampuan Karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil

5. Kerja sama

Diukur dari kesetiaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik

6. Kecapakan

Kecapakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja

7. Tanggung jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam bertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.1.6 Pandangan Islam mengenai Disiplin kerja, motivasi kerja dan Kinerja

Karyawan Kerja.

2.1.6.1 Pandangan Islam tentang disiplin kerja

Didalam kitab suci Al-qur'an terdapat ayat – ayat tentang prinsip – prinsip disiplin, maka dari itu dalam Islam disiplin juga sangat diperlukan, hal tersebut ditunjukkan dalam firman Allah SWT dalam surat an-nisa' ayat 59, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَّعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَّعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam surat an-nisa' ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh kepada pemimpin/atasan kita. Hal ini dapat dicontohkan dalam sebuah organisasi karena dalam sebuah organisasi terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinir serta mengatur bawahannya.

Firman Allah swt juga mengajarkan kita untuk selalu tunduk dan taat kepada hukum-hukum Allah, betapa pentingnya disiplin ini kita terapkan dalam kehidupan, terutama dalam diri kita sendiri, dengan sendirinya itu akan membiasakan kita akan selalu taat dan patuh, baik didalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam sebuah organisasi.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Artinya

1.6.2 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan kebutuhan manusia yang perlu di tanggap atau di respon. anggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang

Firman Allah SWT :

وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ تَعَالَوْا إِلَىٰ مَا أَنزَلَ اللَّهُ وَإِلَىٰ الرَّسُولِ رَأَيْتَ الْمُنَافِقِينَ يَصُدُّونَ عَنْكَ صُدُودًا

: Apabila dikatakan kepada mereka: "Marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah telah turunkan dan kepada hukum Rasul", niscaya kamu lihat orang-orang munafik menghalangi (manusia) dengan sekuat-kuatnya dari (mendekati) kamu.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi atau kinerjanya sendiri.

6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya itu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk kurang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut Toto Tasmara seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya *Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.*

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki tang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak sesuai perintah Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintahkan beribadahnya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1	Vivi Nilasari (2017)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi	Variabel Independen: - Motivasi - Disiplin Kerja - Komunikasi Variabel Dependen: - Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis secara parsial dan simultan dari variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi terbukti diterima dalam penelitian ini disarankan untuk dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan.
2	Jasman Saribuddin (2016)	Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Variabel Independen: Motivasi Disiplin Variabel Dependen: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan
3	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat	Variabel Independen: Disiplin Variabel Dependen: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4	Asef Hardiansyah, (2019)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP bagian Record Management dan Partnership Operation	Variabel Independen: Disiplin kerja Motivasi kerja Variabel Dependen: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	5	Jeli Nata Liyos (2017)	Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja	Kinerja Pegawai pada Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu
	6	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Variabel Independen: Motivasi Variabel Dependen: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi <i>existence</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi <i>relatedness</i> menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi <i>existence</i> dan motivasi <i>growth</i> .
		Nur Avni Rozalia dkk (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT.Pattindo Malang)	Variabel Independen: -Motivasi kerja -Disiplin kerja Variabel dependen: -Kinerja	Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
		Lidia Lusri (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya.	Variabel Independen: -Motivasi kerja Variabel dependen: -Kinerja	Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
	9	Sutisno, S (2015)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	Variabel Independen: -Motivasi kerja -Disiplin kerja Variabel dependen: -Kinerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Roy Drawan (2018)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Relasi Jakarta.	Variabel Independen: -Motivasi kerja -Disiplin kerja Variabel dependen: -Kinerja	terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh hasil bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta.
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	I Ismahwati (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)	Variabel Independen: -Motivasi kerja -Disiplin kerja Variabel dependen: -Kinerja	Hasil uji t yang telah didapat dalam analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan

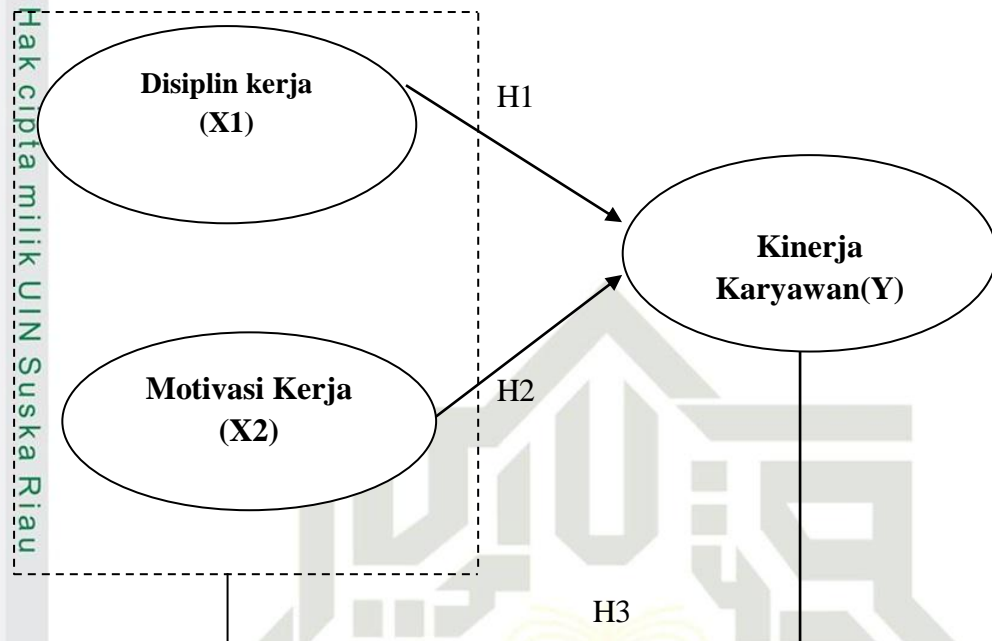
Sumber Data: Olahan Penulis, 2020

1.8 Kerangka Pemikiran

Adapun Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Diperoleh pemahaman bahwa kinerja timbul dari adanya motivasi yang perlu dibangun serta peran dari pimpinan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian : Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) Sumber: konsep diolah 2020

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat IGD

Rumah Sakit Umum Arifin Achmad.

Keterangan:

1. Variabel Dependent
(Y) Kinerja perawat
2. Variabel Independent
(X1) disiplin kerja
(X2) Motivasi Kerja

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja perawat IGD pada Rumah Sakit Arifin Ahcmad.

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja perawat IGD pada Rumah Sakit Arifin Ahcmad.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat IGD pada Rumah Sakit Arifin Ahcmad.

1.9 Konsep Operasional

Dalam kerangka pemikiran, maka dapat disajikan operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang berbanding dengan hasil kerja yang terlihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan suatu instansi atau organisasi. (Yuhista: 2017)	1 Kesetiaan	Likert
		2 Prestasi Kerja	
		3 Kedisiplinan	
		4 Kreativitas	
		5 Kerjasama	
		6 Kecakapan	
		7 Tanggung Jawab	
Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan /organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Erdiansyah, 2016)	1 Tujuan dan kemampuan	Likert
		2 Teladan pemimpin	
		3 Balas jasa	
		4 Keadilan	
		5 Waskat	
		6 Ketegasan	
		7 Hubungan kemanusiaan	
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan suatu dorongan untuk seseorang demi keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara terarah. (Sunnyoto, 2013:44)	1 Arah perilaku	likert
		2 Tingkat kegigihan	
		3 Tingkat usaha	

Sumber data: Olahan Penulis, 2020



2.1.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari tinjauan teoritis yang mencerminkan hubungan antar variable yang sedang diteliti dan merumuskan

hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

Berdasarkan kerangka hipotesis konseptual, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Arifin Ahcmad.

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arifin Achmad

H_3 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat IGD

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

3.1.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Arifin Achmad terletak di Jl. Diponegoro, Provinsi Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai.

3.1.2 Jenis dan Sumber Data

3.1.2.1 Jenis Data

3.1.2.1.1 Data Kuantitatif

Sugiyono, 2013:13 menjelaskan bahwa Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Arifin Achmad.

3.1.2.1.2 Data Primer

Data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara dan penyebar daftar lisan/angket (kuesioner). Pada penelitian ini data primer didapatkan langsung dengan wawancara ke bagian dikti yang ada di Rumah



Sakit Umum Arifin Ahcmad yaitu berupa data para perawat pada Rumah Sakit Umum Arifin Ahcmad.

1.2.1.3 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Data sekunder yang diperoleh berupa data absensi kehadiran karyawan yang diperoleh dari karyawan bagian SDM pada Rumah Sakit Umum Arifin Ahcmad.

1.2.1.4 Data Kualitatif

Dalam penelitian kualitatif data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh (Sugiyono, 2014:15). Adapun data kualitatif yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Arifin Ahcmad, seperti gambaran umum perusahaan dan data-data lain yang menunjang penelitian.

1.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Arifin Achmad khususnya di bagian IGD yang secara keseluruhan berjumlah 37 orang.

Peneliti ingin menggunakan teknik *non probability sampling*, Sugiyono (2014:122) mengatakan bahwa teknik *non probability sampling* adalah teknik



Halaman 47 dari 50
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penarikan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih untuk menjadi sampel. Dan peneliti akan menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2014:124) mengatakan bahwa *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggotapopulasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 37 orang, total sampling disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 37 perawat IGD RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

3.1.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Metode Pengumpulan Data dengan mengadakan tatap muka dan tanya jawab langsung dengan pihak pimpinan dan karyawan pada RSUD Arifin Achmad yang ada hubungan dengan penelitian ini.

2. Observasi

Metode observasi adalah penelitian yang dilakukan dengan melihat secara langsung kejadian langsung dilapangan dan kemudian menarik kesimpulan lewat realita yang terjadi di lapangan.

3. Kuisioner

Kuesioner Menurut (Sugiyono, 2017) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Arifin Ahcmad.



3.1. 5 Regresi Linier Berganda

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang di gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang di bantu dengan menggunakan program SPSS Versial 23.0 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = konstanta
- $b (1,2)$ = koefisien regresi
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- e = kesalahan pengganggu

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunankan metode *Skala*

Likert.

Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1. Untuk memilih jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- 2. Untuk memilih jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
- 3. Untuk memilih jawaban Netral (N) : diberi skor 3
- 4. Untuk memilih jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2



5. Untuk memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.1.6 Uji Kualitas Data

Dengan menggunakan dasar diatas, maka sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data penelitian antara lain:

3.1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan valid atau tidaknya yang diukur oleh kuesioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r = 0,60$. Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,60 dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation* lebih kecil dari 0,60, maka dikatakan butir pertanyaan tersebut tidak valid (Sunnyoto, 2017)

3.1.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2017). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Selanjutnya pertanyaan yang valid dari semua variabel tersebut dilakukan uji Reliabilitas. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari



butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan

α cronbach's dengan kriteria:

- a. Jika nilai α cronbach's $> 0,60$ maka item yang valid dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai α cronbach's $< 0,6$ maka item yang valid dikatakan tidak reliabel.

5.16.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terkait.
- b. Besarnya varian eror atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat *homoscedasticity*).
- c. Indenpendensi dari eror (*non autocorrelation*)
- d. Normalitas dari distribusi error.
- e. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) (Ghozali (2017)).

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai



residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas di sini tidak dilakukan per variabel (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariable*). (Suliyanto, 2013)

Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan Uji Histogram dan uji Kolmogorov-Smirnov, uji Kolmogorov-Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Konsep dari Uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

5) Uji Multikolaritaslin

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier (Suliyanto, 2013). Penelitian ini menggunakan uji



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperjualbelikan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

multikolinearitas dengan TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier yang pengolahan datanya menggunakan SPSS.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*. (Suliyanto, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson. (Priyatno, 2015) Uji Durbin Watson (*Durbin Waston Test*) yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah autokorelasi dari model empiris yang di estimasi.

3.1.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.



3.1.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Ghozali (2017)**, Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individual dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.1.7.2 Uji F (Simultan)

Menurut **Ghozali (2017)**, Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{table} maka variabel – variabel secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelayanan sebagai variabel terikat. Pembuktian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing – masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikatnya.



3.1.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok dan observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan nama koefisien determinasi (R^2). Semakin tinggi R^2 , semakin penting suatu variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka model yang didapatkan akan semakin baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Deskripsi Umum Perusahaan

1.1 Sejarah Perkembangan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

RSUD Arifin Achmad merupakan Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau yang sebelumnya terletak diatas tanah seluas 7 hektare. RSUD Arifin Achmad semula dikenal dengan Rumah Sakit Umum saja, namun pada tanggal 8 agustus 2005 resmi dinamakan dengan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang terletak berbatasan sebelah utara dengan hangtuah, sebelah selatan berbatasan dengan jalan Diponegoro, sebelah timur. Berbatasan dengan perumahan dan sebelah barat berbatasan dengan jalan Mustika dan Kuburan Kristen yang kini dipindahkan sebagai perluasan area RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Perkembangan RSUD Arifin Achmad dimulai pada tahun 1950-an, pada waktu itu gedung rumah sakit yang ada merupakan peninggalan pemerintah Belanda dengan kapasitas 20 tempat tidur, yang berlokasi di Jalan Kesehatan. Pada awal tahun 1960-an, Pemerintah Provinsi Dati I Riau membangun sebuah Rumah Sakit dengan kapasitas 50 tempat tidur, yang berlokasi di Jalan Melur Pekanbaru, dengan status rumah sakit milik Pemerintah Dati II Kodya Pekanbaru. Mulai tahun 1963 kegiatan pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit di Jalan Kesehatan dipindahkan kegedung yang beralokasi di Jalan Melur, selanjutnya bersamaan dengan itu Pemerintah Pusat dalam hal ini Departemen Kesehatan Republik Indonesia membangun gedung rumah sakit yang terletak di Jalan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini bertujuan untuk melindungi hak cipta dan kekayaan intelektual yang dimiliki oleh UIN Suska Riau. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diponegoro diatas lahan seluas 6 Ha, yang dioperasikan pada pertengahan tahun 1970, sebagai tempat ruang perawatan kelas diluar perawatan utama, sedangkan pelayanan rawat jalan dan ruang perawatan umum masih tetap di gedung Rumah Sakit yang beralokasi di Jalan Melur.

Pada tahun 1976 rumah sakit yang beralokasi di Jalan Diponegoro dinamakan dengan nama Rumah Sakit Umum Propinsi (RSUP) Pekanbaru berdasarkan surat Keputusan Gubernur Daerah Tingkat I Riau No. KPTS-10/V/1976 dengan status Rumah Sakit Type C milik Pemerintah Dati I Riau, dengan demikian segala kegiatan telah dipindahkan ke gedung RSUP. Selanjutnya pada tahun 1993 berdasarkan Surat Keputusan No. KPTS-22/I/1993 RSUP Pekanbaru ditingkatkan kelasnya sebagai Rumah Sakit Kelas B Non Pendidikan, dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pekanbaru yang susunan organisasinya disesuaikan dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Riau (Perda No. 2 tahun 1996), tentang susunan dan tata kerja organisasi RSUD Provinsi Riau yang disetujui oleh Mendagri dengan SK No. 149/1996. RSUD tanggal 23 November 1998 dan saat ini sedang mempersiapkan Akreditasi 12 fungsi pelayanan. Peningkatan sumber daya manusia, dapat dilihat telah dijalinnya kerja sama dengan Fakultas Kedokteran UNAND dimana RSUD ditetapkan sebagai Rumah Sakit jaringan Program Pendidikan Dokter Spesialis (PPDS).

Kebijaksanaan perlunya merevisi *master plan* yang telah dilaksanakan pada program kerja tahun 1999/2000, diarahkan pada pengembangan berbagai program fungsi pelayanan yang disesuaikan dengan perkembangan penyakit masyarakat. Selanjutnya pengembangan RSUD diarahkan pada Rumah Sakit



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendidikan (*Teaching Hospital*) dengan pelayanan paripurna dalam arti sesuai dengan kebutuhan pelanggan (konsumen). Perkembangan fisik dan pengembangan fungsi pelayanan RSUD terlihat signifikan pada 7 (tujuh) tahun terakhir. Pada tahun 2000 dibangun gedung IRNA Medical 4 lantai, renovasi Gedung IRNA D lama menjadi IRNAVIP dan pembangunan IGD sebanyak 3 lantai yang bertempat di bekas kuburan Kristen. Pada akhir tahun 2002 dibangun gedung baru bekas kantor pusat RSUD menjadi Gedung Perawatan Kelas Utama. Pembangunan IGD yang dimulai sejak tahun 2000 telah rampung sampai tahap V di tahun 2004 dan difungsikan pada tahun 2005. Sejak 9 Agustus 2005, RSUD Provinsi Riau berganti nama menjadi RSUD Arifin Achmad.

Pada tahun 2006, RSUD menyelesaikan pembangunan gedung perawatan kelas utama dan siap memfungsikan 29 tempat tidur dari 120 tempat tidur yang direncanakan pada tahun ini. RSUD juga menerima bantuan dana APBN untuk pembangunan gedung dan pengadaan alat Radio terapi sebagai langkah awal pengembangan layanan unggulan onkologi. Sosialisasi dan Optimalisasi fungsi IIM-RS tahap akhir, juga dilakukan ditahun ini. Pengembangan sistem pelayanan laboratorium dilakukan dengan KSO, sehingga parameter pemeriksaan dapat ditingkatkan dengan kualitas yang lebih baik.

Pada tahun 2007 RSUD Arifin Achmad melakukan penetapan kebijakan yang baru dalam pengembangan rumah sakit pada seluruh aspek dalam bentuk penyusunan *Master Plan* RSUD Arifin Achmad. Dokumen *Master Plan* meliputi aspek pelayanan, ketenagaan, peralatan serta fisik bangunan dan prasarana. Selanjutnya sejak awal tahun 2008 manajemen dan seluruh staf RSUD Arifin



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber atau mencantumkan sumber.

© Hak cipta dilindungi undang-undang. UIN Suska Riau

Achmad menjadikan dokumen *Master Plan* sebagai dasar dalam menyusun berbagai perencanaan dan menjadi ukuran dalam pengembangan rumah sakit.

Pada tahun 2009 manajemen rumah sakit melakukan peningkatan layanan melalui pengembangan sistem manajemen mutu melalui ISO 9001 : 2008 untuk Instalasi Rawat Jalan, mempersiapkan rencana penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Rumah Sakit dan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD) dengan tujuan lebih meningkatkan kualitas layanan rumah sakit kepada pasien.

Selanjutnya dengan telah dilengkapinya sarana dan akses menuju gedung Radioterapi, maka pada bulan Oktober 2009 pelayanan Radioterapi sudah dapat difungsikan. Layanan ini merupakan layanan unggulan yang ditujukan untuk mengatasi masalah penyakit kanker dan sampai dengan saat ini merupakan satu-satunya fasilitas radioterapi dengan alat LINAC di Sumatera. Pada tahun 2010

RSUD Arifin Achmad mendapatkan Sertifikat Akreditasi untuk 16 kegiatan pelayanan dan sertifikasi ISO 9001 : 2008. Dan pada tahun 2010 ini RSUD Arifin Achmad berubah menjadi PPK BLUD. Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad adalah Rumah Sakit Kelas B Pendidikan, merupakan Institusi Pemerintah Propinsi Riau yang mempunyai tugas dan fungsi mencakup upaya pelayanan kesehatan perorangan, pusat rujukan dan pembina Rumah Sakit Kabupaten/Kota se-Propinsi Riau serta merupakan tempat pendidikan mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Riau dan Institusi Pendidikan Kesehatan lainnya.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Propinsi Riau No.8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja, dinyatakan bahwa kedudukan RSUD Arifin Achmad adalah perangkat daerah yang disertai wewenang, tugas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dantanggung jawab untuk melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna, dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Peningkatan status menjadi Rumah Sakit kelas B Pendidikan ini juga diantisipasi dengan merumuskan program pengembangan RSUD Arifin Achmad yang mengacu kepada *Master Plan* yang dibuat pada tahun 2007 dengan visi, Misi dan tujuan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Mandiri dengan Pelayanan Paripurna yang Memenuhi Standar Internasional.

2. Misi

Menyelenggarakan fungsi pelayanan kesehatan sesuai dengan standar Internasional dan menjadi pusat rujukan bagi rumah sakit lainnya di Provinsi Riau, Melaksanakan fungsi sebagai rumah sakit pendidikan kedokteran dan pendidikan kesehatan lainnya, Melaksanakan fungsi administrasi secara professional.

3. Tujuan Perusahaan

Tujuan Secara Umum Meningkatkan cakupan pemerataan dan mutu pelayanan melalui manajemen mandiri otonom yang efisien dan efektif dalam rangka pengembangan system efisien dan efektif dalam rangka pengembangan system kesehatan nasional.



b. Tujuan Khusus :

- 1) Meningkatkan cakupan dan pemerataan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkan.
- 2) Meningkatkan kemampuan pembiayaan rumah sakit dengan penggunaan secara langsung pendapatan untuk kegiatan pemeliharaan dan operasional rumah sakit.
- 3) Mengembangkan sistem tarif berjenjang melalui subsidi silang dalam rangka mengisi fungsi sosial rumah sakit serta memungkinkan didekatinya “*Cost Recovery*”.
- 4) Meningkatkan mutu/kualitas pelayanan dengan meningkatkan kemampuan manajerial rumah sakit dan klinis, termasuk mengembangkan standar prosedur pelayanan yang terbaik dari pihak rumah sakit.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan rumah sakit, misalnya dengan pemberian insentif dan bonus lainnya sehingga nantinya diharapkan layanan meningkat.

1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi RSUD Arifin Achmad ditetapkan berdasarkan peraturan daerah Nomor 8 tahun 2008 tanggal 30 desember 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat, Badan perencanaan pembangunan Daerah dan lembaga teknis Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

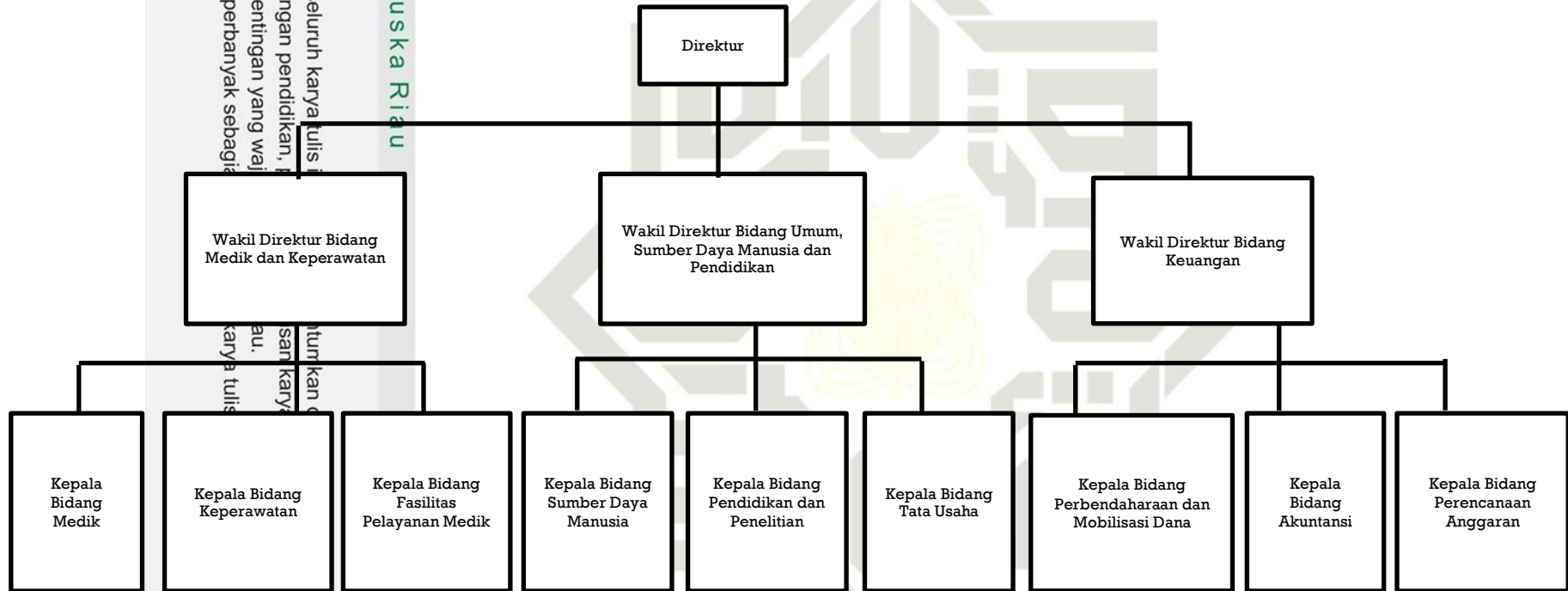
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Wakil Direktur Bidang Medik dan Keperawatan, terdiri dari:

- a) Kepala Pelayanan Medik, terdiri dari, Seksi Perencanaan Pelayanan Medik, Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik.
- b) Kepala Keperawatan, terdiri dari, Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan, Seksi Monitoring dan Evaluasi Keperawatan.
- c) Kepala Fasilitas Pelayanan Medik, terdiri dari, Seksi Perencanaan Fasilitas Pelayanan Medik, Seksi Monitoring dan Evaluasi Fasilitas Pelayanan Medik.

2. Wakil direktur bidang umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan, terdiri dari :

- 1) Kepala Sumber Daya Manusia, terdiri dari, Sub Bagian Administrasi Pegawai, Sub Bagian Pengembangan dan Mutasi Pegawai.
- 2) Kepala Pendidikan dan Penelitian, terdiri dari, Sub Bagian Pendidikan dan Pelatihan, Sub Bagian Penelitian/Pengembangan Perpustakaan.
- 3) Kepala Tata Usaha, terdiri dari, Sub Bagian Umum, Sub Bagian Rumah Tangga, Sub Bagian Hukum, Informasi dan Kemitraan.

3. Wakil Direktur Keuangan, terdiri dari :

- a) Kepala Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana, terdiri dari, Sub Bagian Perbendaharaan, Sub Bagian Mobilisasi Dana.
- b) Kepala Akuntansi, terdiri dari, Sub Bagian Akuntansi Keuangan, Sub Bagian Akuntansi Manajemen dan Verifikasi.
- c) Kepala Perencanaan Anggaran, terdiri dari, Sub Bagian Penyusunan Anggaran, Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan.



4. Kelompok Jabatan dan fungsional

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Satuan Pengawasan Internal, Tugas Pokok

Satuan Pengawasan Internal Rumah Sakit mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan Sumber Daya Rumah Sakit Pemerintah.

Komite Medik

- 1) Komite Medik merupakan kelompok tenaga medis yang keanggotaannya terdiri dari ketua-ketua staf medik fungsional.
- 2) Komite Medik berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
- 3) Komite Medik dipimpin oleh seorang ketua yang dipilih oleh anggotanya dan ditetapkan dengan keputusan direktur utama.
- 4) Komite Medik mempunyai tugas membantu direktur Utama menyusun standar pelayanan medik, memantau pelaksanaannya, melaksanakan etika profesi, mengatur kewenangan profesi anggota staf medis fungsional, dan mengembangkan program pelayanan.

Komite Keperawatan

- 1) Komite Keperawatan merupakan kelompok profesi perawatan/bidan yang anggotanya terdiri dari perawat/bidan.
- 2) Komite Keperawatan berada dibawah dan tanggung jawab direktur utamanya.
- 3) Komite Keperawatan mempunyai tugas membantu direktur utama menyusun standar keperawatan, pembinaan asuhan keperawatan, melaksanakan pembinaan etika profesi keperawatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4) Ketua komite keperawatan diangkat dan ditetapkan dengan keputusan direktur utama.

Bidang Fasilitas Pelayanan Medik

- 1) Membantu Direktur Medik dan Keperawatan di dalam semua kegiatan administrasi dan operasional bidan fasilitas pelayanan medik.
- 2) Mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan kepala bidan dan kepala instalasi di jajaran Direktur Medik dan keperawatan didalam penyusunan standar prosedur dan kegiatan fasilitas pelayanan medik.
- 3) Melaksanakan pembinaan pegawai dan tenaga kerjaan, kesejahteraan pegawai dibidang fasilitas pelayanan medik.
- 4) Mengadakan koordinasi dalam membuat uraian dibidang fasilitas pelayanan medik.
- 5) Mengatur dan mengawasi kelancaran tugas di bidang fasilitas pelayanan medik.
- 6) Mengarahkan dan mengevaluasi semua penyusunan rencana kegiatan yang telah dibuat oleh kepalaseksi jajaran fasilitas pelayanan medic dengan menganalisa pencapaian target hasil kegiatan tahun sebelumnya, agar dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.
- 7) Mengevaluasi dan member catatan atau paraf pada surat masuk dan keluar yang berkaitan dengan bidang fasilitas pelayanan medik sebelum ditandatangani oleh kepala direktur.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 8) Memberikan saran dan bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang fasilitas pelayanan medik sebagai bahan masukan kepada direktur medik dan keperawatan didalam menuntuskan kebijaksanaan.

Direktur Keuangan

- 1) Direktur keuangan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dibidang keuangan.
- 2) Kepala direktur berkedudukan dibawah direktur utama. Direktur keuangan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Melaksanakan perencanaan.
 - b. Melaksanakan program kegiatan.
 - c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi.
 - d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Direktur Utama.
- 3) Direktur Keuangan terdiri dari :
 - a. bagian pembendaharaan dan Mobilisasi Dana.
 - b. Bagian Akuntansi.
 - c. Bagian perencanaan Anggaran.
- 4) Masing-masing bagian dipimpin oleh kepala bagian yang berada dibawah tanggung jawab kepada kepala Direktorat. Bagian tersebut yaitu :
 1. Bagian pembendaharaan dan mobilisasi dana.
 - 1) Sub bagian pembedaharaan.
 - a. Bagian Surat Permintaan Dana SPD ke BUD Prov Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pengurusan Surat Perminataan Pencairan Dana.
 - c. Pengurusan Surat Permiintaan Pertanggung Jawaban SPJ.
 - d. Pembayaran Jasa Pelayanan.
 - e. Pembayaran gaji dan hak kesejahteraan pegawai.
 - f. Membuat anggaran kas.
 - g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala bagian.
- 2) Sub Mobilisasi Dana.
- a. Pengawasan penerimaan rumah sakit.
 - b. Fasilitas dan mediasi kegiatan.
 - c. Inteventarisasi dan aset rumah sakit.
 - d. Penyelesaian hutang dan piutang rumah sakit.
 - e. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan SIM Rumah Sakit.
 - f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala bagian.
2. Bagian Akuntansi
- 1) Sub Bagian Akuntansi Keuangan mempunyai tugas:
- a. Mengumpulkan data-data dari bendahara.
 - b. Menjurnalkan masing-masing data yang sudah diperoleh.
 - c. Membuat jurnal sesuai aset terkait.
 - d. Merincikan data piutang berdasarkan jenis piutang.
 - e. Membuat data umur piutang.
 - f. Mempostingkan data-data yang telah dijurnal ke buku besar an buku besar pembantu sesuai perkiraan masing-masing.
 - g. Membuat neraca saldo berdasarkan buku besar yang telah disusun.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Membuat jurnal penyesuaian yang diperlukan.
 - i. Membuat jurnal penutup yang diperlukan.
 - j. Membuat laporan realisasi anggaran.
 - k. Membuat laporan neraca
 - l. Membuat catatan atas laporan keuangan.
 - m. Membuat penjabaran belanja modal/aset tetap.
 - n. Mengevaluasi kegiatan bawahan dengan menilai hasil pelaksanaan tugas serta menilai prestasi kerja bawahan kadalam DP3 untuk mengembangkan dan pembinaan karir pegawai.
 - o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasn dalam rangka kelancaran tugas RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
- 2) Sub Bagian Akutansi Manajemen dan Verifikasi mempunyai tugas:
- a. Melaksanakan kegiatan pengujian dokumen pencocokan terhadap fisik.
 - b. Melaksanakan tugas dan sebagai mana dimaksud bagian Akutansi manajemen dan Verifikasi menyelenggarakan fungsi :
 - c. Memverifikasi kebenaran data order, SPK, Kontrak yang akan dibayar oleh Bendahara Pengeluaran. Memverifikasi dokumen pengadaan barang dan jasa yang akan dibayar oleh bendahara pengeluaran.
 - d. Memverifikasi data penerimaan pasien Rawat Jalan..
 - e. Memverifikasi data penerimaan pasien Rawat Inap.
 - f. Memverifikasi data penerimaan pasien Instalasi Gawat Darurat.
 - g. Memverifikasi data penerimaan pasien yang menggunakan faislitas penunjang laboratoriu, Radiologi dan penunjang.



3. Bagian Perencanaan Anggaran

- a. Menyiapkan dan member data/inforamasi kepada direktur Keuangan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang tugasnya sesuai dengan kebutuhan.
- b. Memberikan saran baik diminta maupun tidak kepada kepala direktur tentang hal-hal yang berhubungan dengan tugas pokok.
- c. Menyusun program kerja bagian perencanaan anggaran sebagai bahan penyusun program RSUD Arifin Achmad Prov Riau.
- d. Mengajukan kebutuhan pegawai, peralatan dan anggaran biaya untuk menunjang kegiatan dan pelaksanaan tugas serta pengembangan untuk kerjabagian perencanaan anggaran kepada direkturat utama.
- e. Mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap tata tertib, disiplin, keberhasilan, keamanan dan kelancaran tugas dilingkungan bagian perencanaan anggaran.
- f. Menilai DP3 pegawai, melaksanakan pembinaan dan kesejahteraan pegawai.
- g. Menyiapkan dan meneliti surat serta dokumentasi lainnya yang berhubungan dengan bidan dan tugas sebelum ditandatangani kepada direktur utama.
- h. Menyusun dan menyiapkan laporan berkala RSUD, serta peyajian data kepada direktur keuangan dan menyiapkan laporan tahunan RSUD sebagai bahan penyusunan Anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

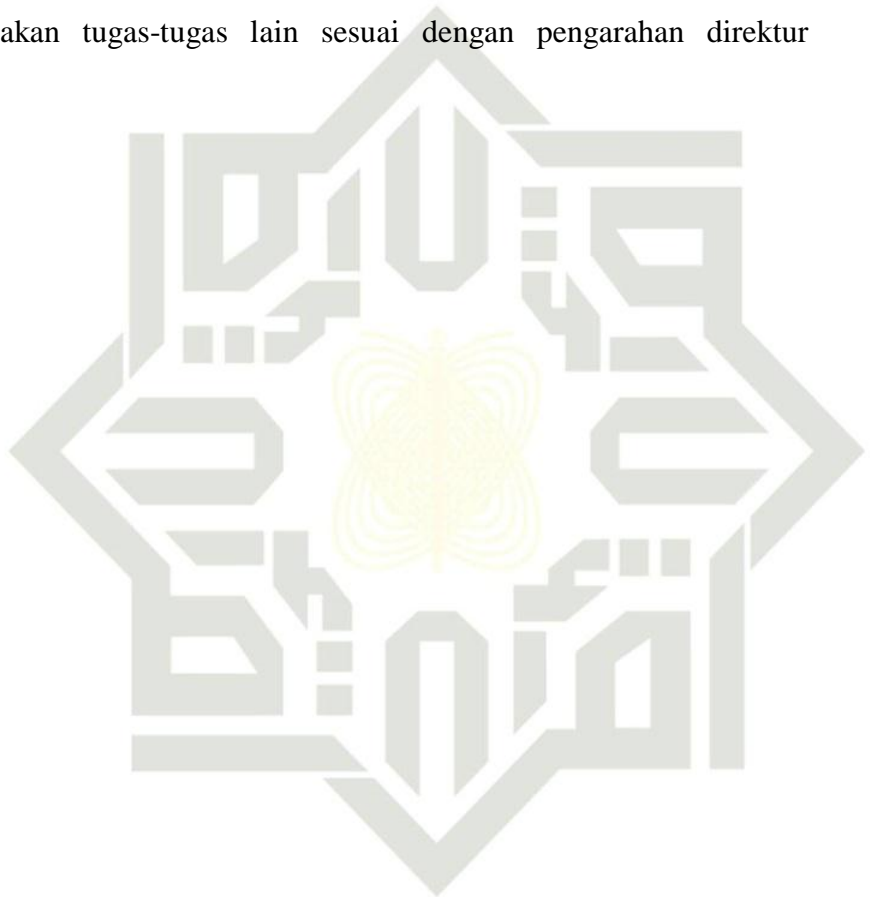
- i. Menyusun prosedur kerja dilingkungan unit kerja bagian perencanaan anggaran dan pembuatan rincian tugas masing-masing kasubbag.
- j. Menjalankan dan menjabarkan kebijakan umum direktur keuangan kepada para kepala sub bagian yang berkaitan dengan pelaksanaan penyusunan anggaran, evaluasi dan laporan.
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan pengarahan direktur keuangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan hasil sebesar 22.73%. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat disiplin dalam sebuah organisasi maka kinerja juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan hasil sebesar -0.57%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi motivasi. Artinya ada atau tidak motivasi maka kinerja karyawan akan tetap atau tidak berpengaruh.
3. Secara (simultan) variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 98,5%.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin kerja perawat hendaknya mengadakan evaluasi berkala untuk dapat mengetahui kualitas kerja perawat dari tahun ke tahun, kemudian meningkatkan kemampuan kinerja dengan melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan untuk karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.



2. Rumah sakit harus mempertimbangkan disiplin kerja perawat agar kinerja dapat lebih ditingkatkan lagi. Disiplin dalam hal ini adalah kehadiran dari karyawan yang tidak mencapai 100%. Dan tingkat pelanggaran kerja dalam hal menggunakan perlengkapan kerja sebagai perlindungan. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi disiplin kerja, pihak rumah sakit berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan. Sanksi ini bisa berupa pemberian surat peringatan agar dapat memperbaiki kesalahannya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain atau dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, daya fisik dan pengalaman kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Al-Fur'an Terjemahan. 2015. Departemen Agama RI. Bandung : CV Darus Sunnah.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arifin, Murtie. 2012. Menciptakan SDM Berkualitas, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Awaludin Pimay, Manajemen Dakwah, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2013), hlm: 1.

Eddy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta

Ghalih. 2013. Disiplin Kerja Pegawai. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Hardiansyah, Asep. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian *Record Management dan Partnership Operation*.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan KeTigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Haslinda. Andi, et al, (6 Jul 2019), "Pengaruh Implementasi Warehouse Management System terhadap Inventory Control Finish Good Berbasis Barcode PT. Dharana Inti Boga" [online], 2017,

Irawan, Roy. 2018. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Relasi Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 2 No. 1.

Jumjuma, 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Medan. Tesis

- Khotimah, Nurul. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Lisyas, JN. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol. 2 No. 1.
- Lusi, Lidia. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Agora.
- Luthans, F. (2014). Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Nela, Vira Sari. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi
- Pangarso, A. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekeretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Volume 9, No.2.
- Priyatno, D. (2016). SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-kasus Statistik. Yogyakarta: Media Kom.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rozalia, NA. 2015. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmiah manajemen volume 1 nomor 4. Universitas Negeri Surabaya.
- Saripuddin, Jasman. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, jakarta.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sate Islamic University of Sumatra Utara

UIN SUSKA RIAU

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulhyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ututrisno. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*. Volume 2 No. 2. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang.
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Mootivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo PersadaJakarta-14240.
- Yuhista, A., Nyoman, A., Arismayanti, N, K. 2017. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja QWL Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage Di Pantai Tanjung Pasir Lampung. *Jurnal Kepariwisataa Dan Hospitalitas*, Vol 1 (2)

LAMPIRAN 1 KUISIONER

KUESIONER PENELITIAN



“PENGARUH KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ARIFIN ACHMAD”

Terimakasih atas partisipasi responden untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Kuisisioner ini merupakan instrument penelitian yang dilakukan oleh :

DATA PENELITI

Nama : **AGUSTINAR**
 Status : Mahasiswa
 NIM : 11671202495
 Program Studi : MSDM
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas : UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda *check list* (✓) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia



Nama :

Jenis Kelamin : Laki - laki ☐

: Perempuan ☐

Pendidikan : SD ☐

: SMP ☐

: SMA ☐

: S1 ☐

: S2 ☐

Usia : < 20 tahun ☐

: 20 – 30 tahun ☐

: 31 – 40 tahun ☐

: < 40 tahun ☐

Unit Kerja :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawabnya
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Kurang Setuju (KS) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperjualbelikan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Kalijaga Sarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

A KINERJA PERAWAT (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kesetiaan						
1	Saat bekerja, saya selalu fokus meskipun sesuatu tidak berjalan dengan baik dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan					
Prestasi Kerja						
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan atasan					
Kedisiplinan						
3	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
Kreativitas						
4	Saya dapat menciptakan ide-ide agar dapat menyelesaikan target yang diberikan atasan					
Kerjasama						
5	Saya akan membantu rekan kerja lain yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaannya					
6	Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam satu bagian pada rumah sakit ini					
7	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dibagian lain pada rumah sakit ini					
Kecakapan						
8	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
9	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas					
Tanggung Jawab						
10	Saya selalu memperbaiki segala kesalahan-kesalahan yang telah saya perbuat					

B. DISIPLIN KERJA (X1)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
TUJUAN DAN KEMAMPUAN						
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya					
2	Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) yang membuat saya mengerti melakukan pekerjaan					
TELADAN PIMPINAN						
3	Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan					
BALAS JASA						
4	Saya menerima jasa yang sesuai aturan perusahaan					

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEADILAN					
1. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang	Dalam pembagian tugas saya tidak dibeda-bedakan dengan karyawan lain				
WASKAT					
6. Pimpian mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada setiap karyawan				
7. Pimpian mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	Pimpinan diperusahaan saya rutin dalam melakukan pengawasan				
SANKSI HUKUMAN					
8. Pimpian mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan				
KETEGASAN					
9. Pimpian mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	Pimpinan saya bersikap tegas terhadap semua karyawan				
HUBUNGAN KEMANUSIAAN					
10. Pimpian mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik				

C. MOTIVASI KERJA (X2)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
ARAH PERILAKU						
1	Saya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
3	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
TINGKAT KEGIGIHAN						
4	Saya dapat mencapai prestasi					
5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
6	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen					
TINGKAT USAHA						
7	Saya bisa mandiri dalam bertindak					
8	Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan tingkat lanjut pada bidang pekerjaan saya					
9	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi karir					
10	Bekerja di RS Arifin Achmad ini membuat saya dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					

===TERIMA KASIH===

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 02

TABULASI DATA

Responden	X1										X1										X2									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
R1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
R2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
R3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
R4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
R5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
R6	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
R7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
R8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
R9	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3
R10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
R11	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
R12	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
R13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
R14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
R15	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4
R16	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	3
R17	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
R18	5	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3
R19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
R20	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
R21	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
R22	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3
R23	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3
R24	3	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	3

R25	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
R26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
R27	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	3	5
R28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
R29	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
R30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
R31	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
R32	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3
R33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
R34	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
R35	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
R36	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
R37	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, pengajaran atau ilmiah, penulisan kritik atau tinjauan suatu

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 03

HASIL SPSS

UJI VALIDITAS DATA

VARIABEL Y

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		12-MEI-2021 07:03:03
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	37
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.06

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber atau sebaliknya.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.179	.192	.043	.217	.497**	.226	.616**	.665**	.360*	.649**
	Sig. (2-tailed)		.289	.254	.802	.196	.002	.180	.000	.000	.029	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	.179	1	.288	.253	.163	.328*	.370*	.057	.225	.464**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.289		.084	.131	.335	.047	.024	.739	.181	.004	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	.192	.288	1	.565**	.000	.539**	.335*	.403*	.554**	.562**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.254	.084		.000	1.000	.001	.043	.013	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	.043	.253	.565**	1	.251	.390*	.068	.143	.387*	.412*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.802	.131	.000		.134	.017	.690	.399	.018	.011	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	.217	.163	.000	.251	1	.071	.000	.000	.285	.508**	.366*
	Sig. (2-tailed)	.196	.335	1.000	.134		.677	1.000	1.000	.087	.001	.026
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	.497**	.328*	.539**	.390*	.071	1	.496**	.514**	.537**	.563**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.002	.047	.001	.017	.677		.002	.001	.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7	Pearson Correlation	.226	.370*	.335*	.068	.000	.496**	1	.089	.216	.358*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.180	.024	.043	.690	1.000	.002		.601	.199	.030	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.8	Pearson Correlation	.616**	.057	.403*	.143	.000	.514**	.089	1	.697**	.320	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.739	.013	.399	1.000	.001	.601		.000	.054	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.9	Pearson Correlation	.665**	.225	.554**	.387*	.285	.537**	.216	.697**	1	.508**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.181	.000	.018	.087	.001	.199	.000		.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.10	Pearson Correlation	.360*	.464**	.562**	.412*	.508**	.563**	.358*	.320	.508**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.029	.004	.000	.011	.001	.000	.030	.054	.001		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.649**	.521**	.698**	.536**	.366*	.796**	.516**	.622**	.808**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.026	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VARIABEL X1

CORRELATIONS

VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	12-MEI-2021 07:03:03
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Missing Value Handling Definition of Missing Cases Used
Syntax	DataSet0 <none> <none> <none> User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time
	00:00:00.02 00:00:00.03

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
X1.1 Pearson Correlation	1	.200	.192	.043	.317	.497*	.226	.616*	.665*	.360*	.639*
Sig. (2-tailed)		.236	.254	.802	.056	.002	.180	.000	.000	.029	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2 Pearson Correlation	.200	1	.304	.089	.148	.335*	.522*	.141	.238	.301	.509*
Sig. (2-tailed)	.236		.067	.602	.382	.043	.001	.404	.157	.070	.001
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3 Pearson Correlation	.192	.304	1	.565*	.256	.539*	.335*	.403*	.554*	.562**	.702*
Sig. (2-tailed)	.254	.067		.000	.127	.001	.043	.013	.000	.000	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4 Pearson Correlation	.043	.089	.565*	1	.346*	.390*	.068	.143	.387*	.412*	.506*
Sig. (2-tailed)	.802	.602	.000		.036	.017	.690	.399	.018	.011	.001
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

X1.5	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.317 .056 37	.148 .382 37	.256 .127 37	.346* .036 37	1 .038 37	.343* .180 37	.226 .191 37	.220 .013 37	.406* .000 37	.781** .000 37	.622* .000 37
X1.6	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.497* .002 37	.335* .043 37	.539* .001 37	.390* .017 37	.343* .038 37	1 .002 37	.496* .002 37	.514* .001 37	.537* .001 37	.563** .000 37	.799* .000 37
X1.7	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.226 .180 37	.522* .001 37	.335* .043 37	.068 .690 37	.226 .180 37	.496* .002 37	1 .601 37	.089 .199 37	.216 .030 37	.358* .000 37	.550* .000 37
X1.8	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.616* .000 37	.141 .404 37	.403* .013 37	.143 .399 37	.220 .191 37	.514* .001 37	.089 .601 37	1 .000 37	.697* .000 37	.320 .054 37	.631* .000 37
X1.9	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.665* .000 37	.238 .157 37	.554* .000 37	.387* .018 37	.406* .013 37	.537* .001 37	.216 .199 37	.697* .000 37	1 .000 37	.508** .001 37	.794* .000 37
X1.10	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.360* .029 37	.301 .070 37	.562* .000 37	.412* .011 37	.781* .000 37	.563* .000 37	.358* .030 37	.320 .054 37	.508* .001 37	1 .000 37	.790* .000 37
X1	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	.639* .000 37	.509* .001 37	.702* .000 37	.506* .001 37	.622* .000 37	.799* .000 37	.550* .000 37	.631* .000 37	.794* .000 37	.790** .000 37	1 .000 37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12
PRINT=TWOTAIL NOSIG
MISSING=PAIRWISE

```

Correlations

Notes

Output Created		12-MEI-2021 07:04:02
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	37 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.02

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 37	.200 37	.469 [*] 37	.154 37	.265 37	.497 [*] 37	.129 37	.616 [*] 37	.665 [*] 37	.360 [*] 37	.720 [*] 37
X2.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.200 37	1 37	-.064 37	-.108 37	.197 37	.335 [*] 37	.429 [*] 37	.141 37	.238 37	.301 37	.459 [*] 37
X2.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.469 [*] 37	-.064 37	1 37	.097 37	.064 37	.132 37	.031 37	.503 [*] 37	.497 [*] 37	.226 37	.469 [*] 37
X2.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.154 37	-.108 37	.097 37	1 37	.230 37	.374 [*] 37	-.014 37	.226 37	.380 [*] 37	.399 [*] 37	.406 [*] 37

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyebarkan informasi ini tanpa izin.

Jim Riau



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

X2.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.265 .113 37	.197 .242 37	.064 .707 37	.230 .171 37	1 .071 37	.300 .469 37	.123 .217 37	.208 .030 37	.358* .000 37	.754** .000 37	.578* .000 37
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.497* .002 37	.335* .043 37	.132 .435 37	.374 .023 37	.300 .071 37	1 .003 37	.477* .001 37	.514* .001 37	.537* .001 37	.563** .000 37	.773* .000 37
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.129 .448 37	.429* .008 37	.031 .855 37	.014 .937 37	.123 .469 37	.477* .003 37	1 .720 37	.061 .492 37	.116 .064 37	.308 .008 37	.431* .008 37
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.616* .000 37	.141 .404 37	.503* .001 37	.226 .178 37	.208 .217 37	.514* .001 37	.061 .720 37	1 .000 37	.697* .000 37	.320 .054 37	.700* .000 37
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.665* .000 37	.238 .157 37	.497* .002 37	.380 .020 37	.358* .030 37	.537* .001 37	.116 .492 37	.697* .000 37	1 .001 37	.508** .000 37	.816* .000 37
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.360* .029 37	.301 .070 37	.226 .178 37	.399 .015 37	.754* .000 37	.563* .000 37	.308 .064 37	.320 .054 37	.508* .001 37	1 .000 37	.773* .000 37
X2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.720* .000 37	.459* .004 37	.469* .003 37	.406 .013 37	.578* .000 37	.773* .000 37	.431* .008 37	.700* .000 37	.816* .000 37	.773** .000 37	1 .000 37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y
X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
X1.8 X1.9 X1.10 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
X2.9 X2.10 X2
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		12-MEI-2021 07:09:14
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 37
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2 /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.03 00:00:00.05

TABEL FREKUENSI

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
SETUJU	17	45.9	45.9	64.9
SANGAT SETUJU	13	35.1	35.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	5	13.5	13.5	13.5
SETUJU	21	56.8	56.8	70.3
SANGAT SETUJU	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	10.8	10.8	10.8
SETUJU	23	62.2	62.2	73.0
SANGAT SETUJU	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	10.8	10.8	10.8
SETUJU	21	56.8	56.8	67.6
SANGAT SETUJU	12	32.4	32.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	5	13.5	13.5	13.5
SETUJU	27	73.0	73.0	86.5
SANGAT SETUJU	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	9	24.3	24.3	24.3
SETUJU	17	45.9	45.9	70.3
SANGAT SETUJU	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	8	21.6	21.6	21.6
SETUJU	17	45.9	45.9	67.6
SANGAT SETUJU	12	32.4	32.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	10.8	10.8	10.8
SETUJU	16	43.2	43.2	54.1
SANGAT SETUJU	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
SETUJU	16	43.2	43.2	62.2
SANGAT SETUJU	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	9	24.3	24.3	24.3
SETUJU	18	48.6	48.6	73.0
SANGAT SETUJU	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 34	3	8.1	8.1	8.1
35	2	5.4	5.4	13.5
36	1	2.7	2.7	16.2
37	3	8.1	8.1	24.3
38	1	2.7	2.7	27.0
39	1	2.7	2.7	29.7
40	1	2.7	2.7	32.4
41	7	18.9	18.9	51.4
42	3	8.1	8.1	59.5
43	4	10.8	10.8	70.3
44	1	2.7	2.7	73.0
45	1	2.7	2.7	75.7
46	3	8.1	8.1	83.8
47	3	8.1	8.1	91.9
48	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
	SETUJU	17	45.9	45.9	64.9
	SANGAT SETUJU	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
	SETUJU	16	43.2	43.2	62.2
	SANGAT SETUJU	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	10.8	10.8	10.8
	SETUJU	23	62.2	62.2	73.0
	SANGAT SETUJU	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	10.8	10.8	10.8
	SETUJU	21	56.8	56.8	67.6
	SANGAT SETUJU	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
	SETUJU	17	45.9	45.9	64.9
	SANGAT SETUJU	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	24.3	24.3	24.3
	SETUJU	17	45.9	45.9	70.3
	SANGAT SETUJU	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	21.6	21.6	21.6
	SETUJU	17	45.9	45.9	67.6
	SANGAT SETUJU	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	10.8	10.8	10.8
	SETUJU	16	43.2	43.2	54.1
	SANGAT SETUJU	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
	SETUJU	16	43.2	43.2	62.2
	SANGAT SETUJU	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	24.3	24.3	24.3
	SETUJU	18	48.6	48.6	73.0
	SANGAT SETUJU	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	2	5.4	5.4	5.4
	35	3	8.1	8.1	13.5
	36	2	5.4	5.4	18.9
	37	2	5.4	5.4	24.3
	38	1	2.7	2.7	27.0
	39	1	2.7	2.7	29.7
	40	1	2.7	2.7	32.4
	41	5	13.5	13.5	45.9
	42	4	10.8	10.8	56.8
	43	5	13.5	13.5	70.3
	44	1	2.7	2.7	73.0
	46	2	5.4	5.4	78.4
	47	3	8.1	8.1	86.5
	48	4	10.8	10.8	97.3
	49	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
SETUJU	17	45.9	45.9	64.9
SANGAT SETUJU	13	35.1	35.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
SETUJU	16	43.2	43.2	62.2
SANGAT SETUJU	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	5.4	5.4	5.4
SETUJU	17	45.9	45.9	51.4
SANGAT SETUJU	18	48.6	48.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	1	2.7	2.7	2.7
SETUJU	28	75.7	75.7	78.4
SANGAT SETUJU	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	6	16.2	16.2	16.2
SETUJU	18	48.6	48.6	64.9
SANGAT SETUJU	13	35.1	35.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	9	24.3	24.3	24.3
SETUJU	17	45.9	45.9	70.3
SANGAT SETUJU	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	10.8	10.8	10.8
SETUJU	23	62.2	62.2	73.0
SANGAT SETUJU	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	10.8	10.8	10.8
SETUJU	16	43.2	43.2	54.1
SANGAT SETUJU	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	18.9	18.9	18.9
SETUJU	16	43.2	43.2	62.2
SANGAT SETUJU	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	9	24.3	24.3	24.3
SETUJU	18	48.6	48.6	73.0
SANGAT SETUJU	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33	2	5.4	5.4	5.4
35	2	5.4	5.4	10.8
37	1	2.7	2.7	13.5
38	3	8.1	8.1	21.6
39	1	2.7	2.7	24.3
40	2	5.4	5.4	29.7
41	3	8.1	8.1	37.8
42	8	21.6	21.6	59.5
43	4	10.8	10.8	70.3
44	2	5.4	5.4	75.7
46	1	2.7	2.7	78.4
47	4	10.8	10.8	89.2
48	3	8.1	8.1	97.3
49	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

```
REGRESSION
MISSING LISTWISE
STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED RESID.
```

Regression

Notes

Output Created	12-MEI-2021 07:12:25	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	37
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /PARTIALPLOT ALL /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE PRED RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:02.79



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Elapsed Time	00:00:06.43
Memory Required	2244 bytes
Additional Memory	1624 bytes
Required for Residual Plots	
Variables Created or Modified	PRE_1 RES_1
	Unstandardized Predicted Value Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.993 ^a	.985	.985	.536	.985	1154.549	2	34	.000	2.320

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.314	2	331.657	1154.549	.000 ^b
	Residual	9.767	34	.287		
	Total	673.081	36			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

HASIL REGRESI DAN UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.905	.937		3.102	.004		
	X1	.953	.086	1.018	11.107	.000	.051	19.698
	X2	-.027	.094	-.026	-.287	.776	.051	19.698

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.459	.82	.02	.01
	3	.000	104.727	.18	.98	.99

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.46	48.27	41.43	4.292	37
Std. Predicted Value	-1.858	1.594	.000	1.000	37
Standard Error of Predicted Value	.092	.319	.145	.048	37
Adjusted Predicted Value	33.34	48.30	41.42	4.308	37
Residual	-1.310	.872	.000	.521	37
Std. Residual	-2.445	1.627	.000	.972	37
Stud. Residual	-2.606	2.024	.011	1.033	37
Deleted Residual	-1.488	1.350	.013	.592	37
Mahal. Distance	.095	11.777	1.946	2.194	37
Cook's Distance	.000	.749	.050	.131	37
Centered Leverage Value	.003	.327	.054	.061	37

a. Dependent Variable: Y

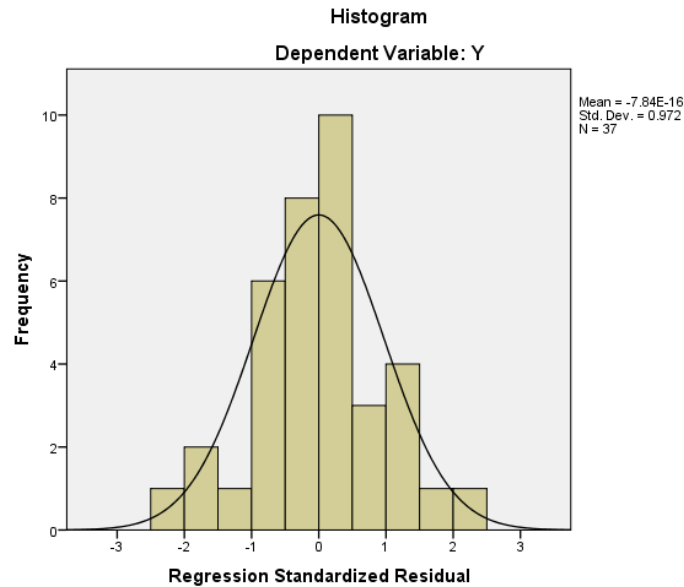
1. Dilihat dari hasil uji regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, sehingga model regresi yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, sehingga koefisien regresi yang digunakan adalah koefisien regresi linier berganda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

2. Dilihat dari hasil uji regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, sehingga model regresi yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, sehingga koefisien regresi yang digunakan adalah koefisien regresi linier berganda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

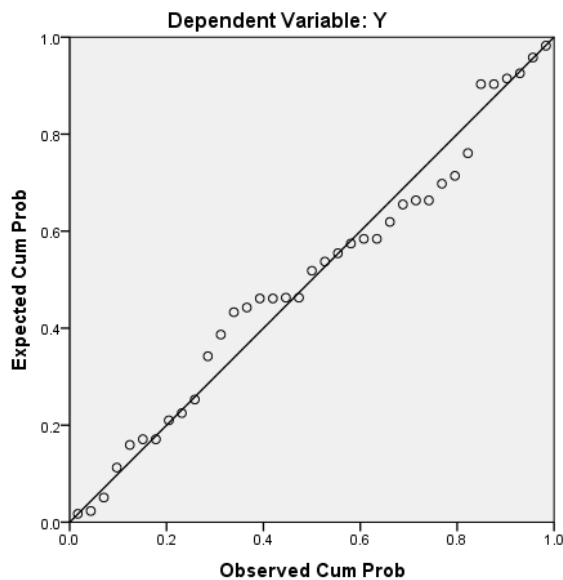
UJI NORMALITAS DATA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



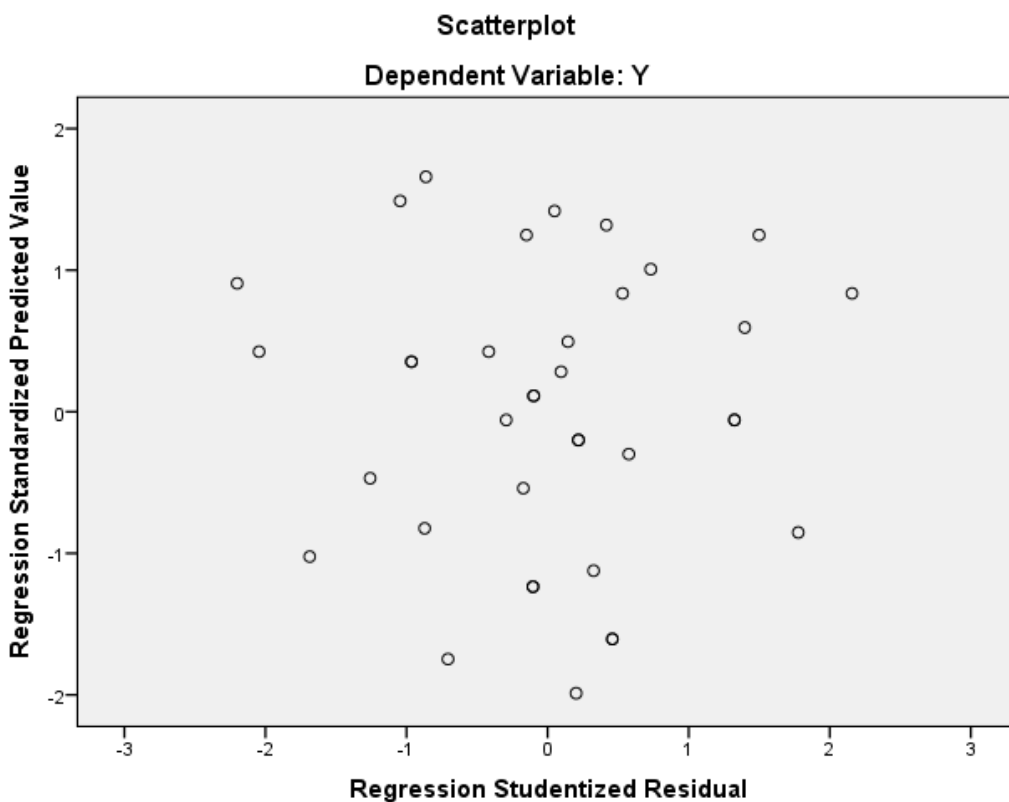
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI HETEROSKEDASTISITAS

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UJI RELIABILITY VARIABEL Y

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE COV.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	12-MEI-2021 07:47:04
Comments	
Input	Active Dataset
	Filter
	Weight
	Split File
	N of Rows in Working Data
	File
	Matrix Input
	DataSet0
	<none>
	<none>
	<none>



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE COV.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.837	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.16	.727	37
Y.2	4.16	.646	37
Y.3	4.16	.602	37
Y.4	4.22	.630	37



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Y.5	4.00	.527	37
Y.6	4.05	.743	37
Y.7	4.11	.737	37
Y.8	4.35	.676	37
Y.9	4.19	.739	37
Y.10	4.03	.726	37

RELIABILITY VARIABEL X1

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE COV.
```

Reliability

Notes

Output Created	12-MEI-2021 07:47:31
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE COV.
Resources	Processor Time Elapsed Time
	00:00:00.02 00:00:00.03

37

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.852	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.16	.727	37
X1.2	4.19	.739	37
X1.3	4.16	.602	37
X1.4	4.22	.630	37
X1.5	4.16	.727	37
X1.6	4.05	.743	37
X1.7	4.11	.737	37
X1.8	4.35	.676	37
X1.9	4.19	.739	37
X1.10	4.03	.726	37

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITY VARIABEL X2

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE COV.

```

Reliability

Notes

Output Created	12-MEI-2021 07:48:00
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE COV.
Resources	Processor Time Elapsed Time

37

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	37	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	37	100.0

1. Diarah mengutip
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.816	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.16	.727	37
X2.2	4.19	.739	37
X2.3	4.43	.603	37
X2.4	4.19	.462	37
X2.5	4.19	.701	37
X2.6	4.05	.743	37
X2.7	4.16	.602	37
X2.8	4.35	.676	37
X2.9	4.19	.739	37
X2.10	4.03	.726	37

PAR TESTS
/K-S(NORMAL)=PRE_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	12-MEI-2021 07:48:37
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.

37



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Cases Used		Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=PRE_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.4324324
	Std. Deviation	4.29248116
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.085
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

an sumber:



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. R. Soebrandi No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1522/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M
13 Rajab 1442 H

Kepada
Yth. Zulhaida, S.E, M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Agustinar
NIM : 11671202495
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Arifin Achmad**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

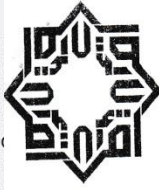
a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19731112 199903 2 001

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonso_@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1500/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M
13 Rajab 1442 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

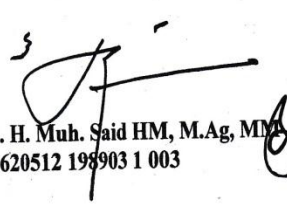
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Agustinar
NIM. : 11671202495
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di
Rumah Sakit Arifin Achmad"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
RSUD ARIFIN ACHMAD

Jl. Diponegoro No. 2 Telp. (0761) - 23418, 21618, 21657, Fax (0761) - 20253
Pekanbaru



TERAKREDITASI PARIPURNA

Nomor : 075/RSUD – DIKLIT / 061
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Selesai Penelitian

Pekanbaru, 10 September 2021
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Ilmu Sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Dengan hormat,

Dengan ini disampaikan sebagai berikut:

Nama : Agustinar
NIM : 11671202495
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Perawat IGD Di Rumah Sakit Arifin Achmad*

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Arifin Achmad dari tanggal 26 Juli
s/d 23 Agustus 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

**DIREKTUR RSUD ARIFIN ACHMAD
PROVINSI RIAU,**

dr. H. NUZELLY HUSNENDI, MARS
Pemula Muda
NIP. 19640202 198912 1 002

Tembusan Kepada Yth:

1. Wakil Direktur Keuangan
2. Wakil Direktur Medik dan Keperawatan
3. Arsip

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap **Agustinar**, lahir di Airtiris 31 Agustus 1997. Anak ke empat dari empat bersaudara, anak dari ayahanda Abdul Muis dan ibunda Ermayanis. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni telah menamatkan sekolah Dasar di SDN 025 Pulau Bodi

Bangkinang pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan SMP 1 Bangkinang dan selesai pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 2 Bangkinang Kota dan selesai pada tahun 2016.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2016 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan penulis menyelesaikan kuliah pada tahun 2021. Pada tanggal 7 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Bank Sarimadu Bangkinang.

Selanjutnya pada tanggal 8 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Ranah Sungkai kecamatan XIII Koto Kampar. Penulis melaksanakan ujian kompre pada hari rabu, tanggal 13 Oktober 2021. Dengan judul skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Arifin Achmad.